

PENGARUH STRES KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN ROTI KINASIH POLOKARTO SUKOHARJO

Nadia Meylandari¹, Riska Fii Ahsani²

*Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹
Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²*

E-mail: nadiameylan3005@gmail.com

Abstract: *Roti Kinasih is a local business that operates in the field of bread production with the main focus on fulfilling the need for celebratory bread. This research was conducted with the aim of analyzing the influence of work stress, work life balance and work environment on job satisfaction among Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo employees. This research uses quantitative data. The data source used is data acquisition in the form of primary data. The population of this study was 51 employees of Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo. The sampling technique uses the census technique. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results of the research t test show that work stress has a significant influence on job satisfaction among Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo employees with $p\text{-value} = 0.020 < 0.05$, work life balance has a significant influence on job satisfaction among Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo employees with $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, and the work environment has a significant influence on job satisfaction among Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo employees with $p\text{-value} = 0.032 < 0.05$.*

Keywords: *Job Stress; Work Life Balance; Work Environment; Job Satisfaction*

Abstrak: Roti Kinasih merupakan salah satu usaha lokal yang bergerak dibidang produksi roti dengan fokus utama pada pemenuhan kebutuhan roti hajatan. Penelitian ini dibuat dengan tujuan menganalisis pengaruh stres kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data berupa data primer. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji t penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo dengan $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo dengan $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$.

Kata Kunci: *Stres Kerja; Work Life Balance; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Di era Industri saat ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting bagi setiap organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Sumber daya manusia diperlukan untuk menjalankan segala aktivitas, termasuk operasional, pemasaran, pengembangan, hingga interaksi dengan pihak luar. Terutama pada organisasi bisnis, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi pondasi utama untuk mencapai tujuan dan menghadapi persaingan (Violita, Lay, Hardini dan Rizky, 2024). Setiap organisasi atau Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk menjalankan semua kegiatan yang ada. Sumber daya manusia bukan hanya dianggap sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia tidak hanya bekerja

untuk mencapai target, tetapi juga memberikan kontribusi berupa ide, inovasi, dan keterlibatan yang positif yang mampu meningkatkan kinerja dan mempercepat perkembangan organisasi. Maka dari itu, dalam konteks bisnis, penting bagi UMKM untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal agar mampu menghadapi tantangan yang dinamis di era industri ini (Hasibuan 2018).

Roti Kinasih merupakan salah satu usaha lokal yang bergerak dibidang produksi roti dengan fokus utama pada pemenuhan kebutuhan roti hajatan. Toko ini menjadi salah satu pilihan masyarakat sekitar untuk memenuhi kebutuhan acara-acara besar seperti pernikahan, selamatan, pengajian, atau pertemuan keluarga. Dengan keahlian dalam menghasilkan roti berkualitas dalam jumlah besar, Roti Kinasih telah membangun reputasi sebagai penyedia roti andal yang menawarkan layanan sesuai kebutuhan pelanggan. Roti Kinasih berlokasi di Godog, Kec. Polokarto, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan Roti Kinasih, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih masih ada yang kurang maksimal. Pola karyawan cenderung mengikuti musim pesanan yang tidak terduga. Pada periode dengan lonjakan pesanan karyawan sering kali harus bekerja dengan waktu yang lebih panjang dan intens. Banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Tuntutan tugas yang ada dalam pekerjaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan. Karyawan terbebani oleh tugas yang terlalu banyak, mereka mengalami kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja terhadap *work life balance*, karyawan juga kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu diperlukan upaya yang tepat dari pihak manajemen untuk melakukan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seseorang sebagian besar berkaitan dengan bagaimana individu tersebut merasa senang atau tidak senang saat bekerja. Individu akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas terhadap organisasi jika pekerjaannya memberikan kepuasan sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan adalah perasaan yang dialami oleh seseorang ketika harapannya terpenuhi atau bahkan ketika yang diterimanya melebihi ekspektasinya. Sedangkan kerja adalah usaha individu untuk mencapai tujuan dengan mendapatkan pendapatan atau kompensasi sebagai imbalan atas kontribusinya pada pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional seseorang yang positif atau menyenangkan yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Dengan hal ini dibutuhkannya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar kepuasan kerja dapat tercapai karena keberhasilan yang diperoleh karyawan dapat dilihat melalui kepuasan kerja (Adamy, 2016).

Adapun faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja. Stres paling mudah dikenali dari adanya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Namun, stres juga bisa muncul dalam bentuk emosi yang lebih kuat, seperti perasaan marah, frustrasi, kesal, atau jengkel. Perasaan-perasaan ini sering kali menunjukkan bahwa seseorang sedang mengalami tekanan emosional akibat pekerjaannya. Selain itu, ada juga respon terhadap stres yang sifatnya lebih pasif. Misalnya, seseorang bisa merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan, mengalami kelelahan jiwa atau mental (*burnout*), merasa sangat lelah secara fisik (*fatigue*), atau merasa tidak berdaya dan kehilangan harapan untuk mengatasi situasi yang dihadapi. Dalam kondisi yang lebih parah, stres dapat membuat seseorang kehilangan gairah untuk bekerja dan bahkan mengalami suasana hati yang cenderung depresi (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018: 3).

Work life balance menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi topik menarik dalam kajian organisasi. Menurut Djaja dan Bhenu (2023) "*Work Life Balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya". Hal ini juga mencerminkan sejauh mana karyawan berhasil menjaga keseimbangan antara peran mereka sebagai pekerja dan perannya sebagai keluarga. *Work life balance* digambarkan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya dengan seimbang. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sesuatu yang penting bahkan bisa juga menjadi hal yang paling utama bagi karyawan. *Work life balance* dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Ketika organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap keseimbangan ini, karyawan lebih mungkin untuk merasa bahagia, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan budaya yang mendukung *work life balance* dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Nasir, 2024: 1).

Lingkungan Kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019: 56) "Mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Karena hal ini dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi hubungan antar-rekan kerja, dukungan keluarga, maupun hubungan antara atasan dan bawahan, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan (Afandi, 2021).

METODE PENELITIAN

Peneliti melaksanakan penelitian pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data berupa data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi karyawan dijadikan sampel yang berjumlah 51 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Stres Kerja			
Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 2 Uji Validitas

Work Life Balance			
Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 3 Uji Validitas

Lingkungan Kerja			
Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 4 Uji Validitas

Item Kuesioner	Kepuasan Kerja		
	<i>p-value (signifikansi)</i>	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner penelitian dari setiap variabel stress kerja, work life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ maka semua item kuesioner dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	0,640	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,883	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,820	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,858	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) = 0,640, *work life balance* (X_2) = 0,883, lingkungan kerja (X_3) = 0,820, dan kepuasan kerja (Y) = 0,858, memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, yaitu $> 0,60$, maka dikatakan reliabel. Kuesioner yang digunakan tersebut sudah stabil dan lolos uji reliabilitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Stres Kerja	0,980	0,10	1,020	10
<i>Work Life Balance</i>	0,893	0,10	1,120	10
Lingkungan Kerja	0,878	0,10	1,139	10

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel stres kerja (X_1) = 0,980, *work life balance* (X_2) = 0,893 dan lingkungan kerja (X_3) = 0,878 $> 0,10$, dan nilai VIF variabel stres kerja (X_1) = 1,020 *work life balance* (X_2) = 1,120 dan lingkungan kerja (X_3) = 1,139 < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Runs Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	0,19573
<i>Cases < Test Value</i>	25
<i>Cases >= Test Value</i>	26
<i>Total Cases</i>	51
<i>Number of Runs</i>	26
Z	-0,139
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,890

a. Median
b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil uji autokorelasi menunjukkan p -value (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,890 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (lolos uji autokorelasi)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-	1,725		-	0,982
	Stres kerja (X1)	0,039		0,032	0,023	0,825
	Work life balance (X2)	0,014	0,063	0,045	0,297	0,768
	Lingkungan kerja (X3)	0,018	0,060	0,130	0,847	0,401

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan p -value (signifikansi) variabel X1 (stres kerja) = 0,825, X2 (*work life balance*) = 0,768 dan X3 (lingkungan kerja) = 0,401 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,99723949
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,041
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya p -value (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	0,949	2,980		0,319	0,751
	Stres kerja (X1)	0,263	0,109	0,211	2,416	0,020
	Work life balance (X2)	0,773	0,104	0,681	7,443	0,000
	Lingkungan kerja (X3)	0,177	0,080	0,203	2,204	0,032
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)						

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil uji analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,949 + 0,263 X1 + 0,773 X2 + 0,177 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a = 0,949 (positif) artinya jika X1 (stres kerja), X2 (*work life balance*) dan X3 (lingkungan kerja) konstan maka Y (kepuasan kerja) positif.

b1 = 0,263 Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. artinya jika stres kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (*work life balance*) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

b2 = 0,773 *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika *work life balance* meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (stres kerja) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

b3 = 0,177 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Artinya jika lingkungan kerja meningkat (semakin baik) maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (stres kerja) dan X2 (*work life balance*) konstan/tetap.

Uji t

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,949	2,980		0,319	0,751
	Stres kerja (X1)	0,263	0,109	0,211	2,416	0,020
	<i>Work life balance</i> (X2)	0,773	0,104	0,681	7,443	0,000
	Lingkungan kerja (X3)	0,177	0,080	0,203	2,204	0,032
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja(Y)						

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi variabel stres kerja = 0,020 *work life balance* = 0,000 dan lingkungan kerja = 0,032 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	367,963	3	122,654	28,904	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	199,448	47	4,244		
	Total	567,412	50			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Stres kerja (X1), <i>Work life balance</i> (X2)						

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki F hitung 28,904 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh pengaruh X1 (stres kerja), X2 (*work life balance*) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,805 ^a	0,648	0,626	2,060
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Stres kerja (X1), Work life balance (X2)				

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,626. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (stres kerja), X2 (*work life balance*) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar 62,6 %. Sisanya (100% - 62,6 %) = 37,4 % diterangkan oleh variabel lain misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,020 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H₁ yang menyatakan bahwa "Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siahaan dan Pohan (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan pada setiap karyawan sehingga para pekerja dapat bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan kepuasan kerja dari masing-masing pekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Waras (2023); Choirunisha dan Waluyo (2023); Yunita dan Budiana (2021); Syafe'i, Putriani, dan Ronaldi (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi pada penelitian Agar variabel stres kerja tidak menurunkan kepuasan kerja Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo maka Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin memperhatikan tuntutan tugas sehingga kondisi kerja di Roti Kinasih tidak membuat karyawan merasa tertekan saat menyelesaikan pekerjaan. Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo hendaknya selalu memperhatikan struktur organisasi sehingga tidak terjadi ketidakpastian mengenai tugas pekerjaan yang membuat karyawan merasa stres.

Work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo

Hasil analisis diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H₂ yang menyatakan bahwa "*Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Maully dan Lailatuzzahro (2023) Pentingnya *work life balance* dalam pekerjaan akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia sehingga berpengaruh pada kondisi kesehatan karyawan jasmani maupun rohani serta dalam melaksanakan pekerjaan pun menjadi terasa ringan dan lancar berbeda dengan karyawan yang melakukan *double job* dalam pekerjaannya yang akhirnya mereka akan lebih sering lembur sehingga mereka kurang seimbang dalam menjalankan kehidupannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Azizi, Yuliandari dan Cattleyana (2024); Pratama dan Saragih (2023); Pitoyo dan Handayani (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi pada penelitian Agar variabel *work life balance* meningkatkan kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo maka karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga sehingga karyawan semakin mampu menjaga komitmen kerja sekaligus memenuhi kebutuhan emosional fisik keluarga. Karyawan Roti

Kinasih Polokarto Sukoharjo hendaknya selalu memiliki waktu untuk melakukan hobi yang disukai di luar pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo

Hasil analisis diperoleh p -value (signifikansi) = $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_3 yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Enny (2019: 57) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bias menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Umroh dan Sutarmin (2024); Choirunisha dan Waluyo (2023); Pitoyo dan Handayani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi pada penelitian Agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo maka Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin memperhatikan ruang yang dibutuhkan dengan cara pengaturan ruang di tempat kerja semakin mempermudah untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya selalu menjaga suhu udara ditempat kerjaselalu menjaga suhu udara di tempat kerja selalu cukup sehingga tidak mengganggu aktifitas kerja.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji t pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,032 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar variabel stres kerja tidak menurunkan kepuasan maka Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin memperhatikan tuntutan tugas sehingga kondisi kerja di Roti Kinasih tidak membuat karyawan merasa tertekan saat menyelesaikan pekerjaan.
2. Agar variabel *work life balance* meningkatkan kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo, maka karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga sehingga karyawan semakin mampu menjaga komitmen kerja sekaligus memenuhi kebutuhan emosional fisik keluarga.
3. Agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo maka Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin memperhatikan ruang yang dibutuhkan dengan cara pengaturan ruang di tempat kerja semakin mempermudah untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Agar variabel kepuasan kerja karyawan Roti Kinasih Polokarto meningkat, maka Roti Kinasih Polokarto Sukoharjo sebaiknya semakin meningkatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan sehingga semakin memotivasi untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik Dan Penelitian)*. UNIMAL Press. Aceh.
- Adinata, dan Turangan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 05, No 01, Hal. 195–201.

- Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Ahyari dan Agus. 2015. *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. BPFE. Yogyakarta.
- Andryani, Anandita, Mahendri. 2023. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV Media Computer Jombang." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3, No 2, Hal. 13–19.
- Anonim. 2024. *Pedoman Penyusunan Usulan dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Unisri. Surakarta.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, dan Rusmalia Dewi. 2018. *Stres Kerja*. Semarang University Press. Semarang.
- Azizi, Yuliandary, Cattleyaa. 2024. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo." *Journal of Economic, Business and Accounting*. Vol. 7, No 5, Hal. 4602–4613.
- Choirunisha dan Waluyo. 2023. "Pengaruh Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Barista di Kota Semarang." *Journal Of Social Science Research*. Vol. 3, No 5, Hal. 2105–2119.
- Djaja, dan Bhenu. 2023. "Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur." *Journal Of Social Science Research*. Vol. 3, No. 3 (E-ISSN 2807-4238 dan P-ISSN 2807-4246
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Bhayangkara. Surabaya.
- Fadilah, Supriatna, dan Suharyat. 2024. "Work Life Balance: Studi Fenomenologi pada Lembaga Pendidikan." *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*. Vol. 5, No. (1), Hal. 114–123.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali. 2019. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT buku seru. Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT buku seru. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indra dan Rialmi. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)." *Jurnal Medani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*. Vol. 5, No. (2).
- Kalliath dan Brought. 2021. "Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct." *Journal of Management & Organization*. Vol. 27, No. (1), Hal. 1–20. doi: 10.1017/jmo.2020.36.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Khamis. 2022. "The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: A Study of Malaysian SMEs." *International Journal of Business and Management*. Vol. 17, No. (3), Hal. 45–58. doi: 10.5539/ijbm.v17n3p45.
- Lady Maully dan Lailatuzzahro. 2023. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing PT X." *Psychopreneur Journal*. Vol. 8, No. (1), Hal. 57–66.

- Mahaani, Kinanti, Yogiswaa, Syahputri, Farisandy. 2023. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro." *Jurnal Psikologi Perseptual*. Vol. 8, No. (1), Hal. 80–98.
- Muhammad Nasir Ruki. 2024. *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. BUDI UTAMA. Sleman
- Nitisemito dan Alex. 2015. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka. Makassar.
- Pitoyo dan Handayani. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 9, No. (2). Hal. 152–159.
- Pratama dan Siragih. 2023. "The Influence of Work Life Balance and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT XYZ (A Study on The Intenal Monitoring Division, Corporate Secretaries, and Quality Assurance and Regulatory Division)." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7, No 1, Hal. 115–127.
- Rahayu dan Waras. 2023. "Pengaruh Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Menara Internusa Suabaya." *JEBS: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Vol. 1, No. (2). Hal. 159–168.
- Siahaan dan Pohan. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sarana Argo Nusantara." *Jurnal Widya*. Vol. 5, No 1, Hal. 61-74.
- Silalahi. 2022. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 3, No. (3). Hal. 257–269.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siwi dan Ahsani. 2024. "Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organization Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2, No. (1), Hal. 298–309.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shinta Windaka dan Agus Frianto. 2023. "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 11, No. (2), Hal. 293–305.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suprayitno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Slamet Riyadi Unisri press. Surakarta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Syafe'i., Putriani dan Ronaldi. 2024. "Pengaruh Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja." *Jurnal Ekonomika*. Vol. 17, No 01, Hal. 31–45.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Umroh dan Sutarmin. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3, No. (1). Hal. 67–80.

- Urika. 2022. "Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) di Era Digital pada Pekerja Generasi Milenial." *Jurnal Manajemen dan Retail*. Vol. 2. No. (02). Hal. 244–252.
- Vanchapo, A, R. 2020. *Beban Stress dan Stress Kerja*. Qiara Media. Jawa Timur.
- Violitas, Lay, Hardini dan Rizky. 2024. "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sebuah Organisasi." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*. Vol. 2. Hal. 144–155.
- Yunita dan Budiana. 2021. "The Influence of Leadership Style and Work Stress on Employee Job Satisfaction." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5, No. (3). Hal. 474–483.
- Yusup. 2021. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar Alam. LD MEDIA. Sumatera Selatan.